

системы ценностей личности. В данной методике испытуемым предлагается проранжировать 18 терминальных и 18 инструментальных ценностей.

При сравнительном анализе данных, мы обнаружили, что выборка (учащиеся и взрослые) разделилась на две группы:

- духовные ценности и ценности морально-бытовой сферы;
- материальные ценности.

Также, кроме двух групп перечисленных ценностей учащиеся считают ценности, характеризующие личность: уверенность в себе, свобода в принятии решения, отстаивание своего мнения и т.д.

У учащихся большое место занимает группа личностных ценностей, а у взрослых материальные ценности преобладают над морально-нравственными. Таким образом, по данным методики видно, что в результате возрастного развития происходит изменение от морально-нравственных ценностей к материальным.

	Духовные ценности: здоровье, любовь, хорошие и верные друзья, жизненная мудрость	Материальные ценности: активная деловая жизнь, интересная работа, материально обеспеченная жизнь	Личностные характеристики: уверенность в себе, свобода в принятии решения, отстаивание своего мнения.	Полнота и эмоциональная насыщенность жизни, развлечения, заботливость и т.д.
учащиеся	34,8%	31,4%	29,8%	4%
взрослые	46,4%	49,5%	0	4,1%

В результате можно сделать вывод о том, что в зависимости от возрастного развития человека меняются взгляды на те или иные ценности. В данном случае, у молодежи преобладают духовные ценности, а у взрослых материальные.

*Иванова О.А.*

г.Екатеринбург, РГППУ

## **Разработка профессиональной программы как основы для проведения аттестации<sup>1</sup>**

Организации периодически оценивают своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Регулярная и систематическая оценка

<sup>1</sup> Научный руководитель – Тукачев Ю.А., ассистент каф. ППР

работников положительно сказывается на их мотивации, профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения относительно вознаграждения, продвижения, увольнения и развитие сотрудников.

Перспективным методом в оценке персонала является метод профессиографии. Результаты профессиографирования оформляются в профессиограмме, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Изучением проблемы оценки персонала и профессиографии занимались Зеер Э.Ф., Магура М.И., Курбатова М.Б., Реймаров Г.А., Шекшни С. и др.

Целью нашего исследования составление профессиограммы как основы для разработки анкеты и проведения аттестации.

Для составления профессиограммы необходимо определить перечень профессионально важных качеств, которые органично вписываются в квалификацию и должностные обязанности специалиста. Их называют ключевыми способностями. Каждая профессия имеет свой состав и свои нормы выраженности ключевых способностей.

Для выделения ПВК пожарного использовался метод экспертной оценки, методика «Лист Липмана».

В процедуре экспертной оценки ПВК пожарного участвовало 20 сотрудников пожарной охраны, пожарной части №73 г. Красноуфимска Свердловской области, мужчины в возрасте от 22 до 54 лет, со стажем работы от 1 до 19 лет.

В ходе исследования представлений сотрудников пожарной охраны о необходимых для деятельности качествах личности пожарного были выделены следующие ПВК: умение согласовать свою работу с работой других, военная дисциплинированность, осторожность, независимость от настроения, некапризность, добросовестность, чувство долга, исполнительность, способность противостоять влиянию погоды, подавлять сонливость, быстрое и четкое восприятие, различных модальностей и пр.

Разработанная анкета состоит из четырех блоков.

1. «Паспортичка», включающая данные сотрудника.

2. Медицинская карта, которая заполняется медицинской комиссией.
3. Физическая подготовка, заполняется непосредственным руководителем или специальной комиссией (отражаются нормативы физ. подготовки).
4. Оценочный лист профессионально значимых качеств, который заполняется экспертной комиссией. Экспертами выступают непосредственный руководитель и члены караула, с которыми работает аттестуемый. Параметры профессионализма (знание схем тушения пожара, техники безопасности, своих должностных обязанностей) проверяются и оцениваются непосредственным руководителем.

По результатам аттестации принимается решение об увольнении, обучении и продвижении по карьерной лестнице (повышение в должности или в звании). По нашему мнению, составление профессиограммы должно являться неотъемлемой частью аттестации персонала. Она должна быть основой для оценки результатов труда и прогноза успешности деятельности сотрудника.

*Иванова О.А.*

г.Екатеринбург, РГППУ

### **Исследование взаимосвязи социометрического статуса членов пожарной команды и их удовлетворенности работой<sup>1</sup>**

Человек всегда является членом определенной социальной группы, причем внимание исследователей сосредоточено прежде всего на малой социальной группе. Причем он исполняет различные роли и занимает определенный статус, который влияет на его деятельность и взаимоотношения с другими членами группы.

Результатом совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия является социально-психологический климат. Знание особенностей личности и их влияния на климат группы позволяет на практике осуществлять рациональный подбор кадров, управление жизнедеятельностью коллектива и успешное разрешение возникающих конфликтов.

Изучением социально-психологического климата в малой группе занимались Бойко В.В., Ковалев В.Н., Панферов В.Н., Олышанский В.Б., Платонов К. К, Парыгин Б.Д. и др.

---

<sup>1</sup> Научный руководитель – Тукачев Ю.А., ассистент каф. ППР